



**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PENYULUH KELUARGA
BERENCANA (PLKB) PADA DINAS PENGENDALIAN
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN
KARAWANG**

Oleh : Enjang Sudarman

email : sudarmanenjang@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership behavior and competence on the performance of family planning instructors. The sampling technique used total sampling ($n = 46$), and the data analysis technique used correlation and regression with the SPSS version 22 program. The results showed that leadership behavior had a positive and significant effect on the performance of family planning instructors (t count = 10.215, $p < 0.00$). Competence has a positive and significant effect on the performance of family planning instructors (t count = 2.532, $p < 0.015$). Leadership Behavior and Competence simultaneously have a positive and significant effect on the performance of family planning instructors (F count = 94,706, $p < 0.00$). Contribution of Commitment and Competence to the Performance of Family Planning Instructors indicated by the Adjusted R Square value of 0.701 or (70.1%). The remaining 29.9% is influenced by other variables. The implication of this research is that there must be a policy of the Head of the Office of Population Control and Family Planning in Karawang Regency in improving the Performance of Family Planning Instructors.

Keywords: Leadership Behavior, Competence, Family Planning Instructor Performance

PENDAHULUAN

Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) diharapkan dapat menekan angka kelahiran penduduk dan meningkatkan kualitas kesejahteraan penduduk. Sejak dilaksanakan program KB, secara efektif penyuluh KB mampu menurunkan angka kelahiran penduduk di Indonesia (Total Fertility Rate). Tantangan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK) saat ini masih tinggi. Meskipun angka TFR sudah mengalami penurunan dari 2,6 menjadi 2,4 pada tahun 2017 setelah mengalami stagnansi selama 10 tahun terakhir, namun tantangan-tantangan lainnya seperti capaian pemakaian kontrasepsi modern (capaian 2017 : 57,2% target 2018 : 61,1%), kebutuhan ber-KB yang tidak terpenuhi (capaian 2017 : 10,6%, target 2018 : 10,14%) masih menjadi pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan pada akhir tahun 2019 nanti. Selanjutnya tantangan-tantangan para Penyuluh KB dan Petugas Lapangan KB sebagai sumber informasi dan edukasi untuk Pasangan Usia Subur (PUS), keluarga dan masyarakat tentang Program

KKBPK juga masih tinggi, seperti tingkat pengetahuan dan pemahaman PUS tentang jenis metode kontrasepsi modern (capaian 2017 : 17,2% target 2017 : 31%), Pemahaman dan kesadaran tentang fungsi keluarga (capaian 2017 : 15,6% target 2017 : 30%), remaja yang mengakses PIK Remaja (minimal pernah mendengar PIK Remaja) (Capaian 2017 : 20,6% target 2017 : 26%) dan seterusnya juga perlu didorong agar tercapai sesuai target.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian adalah mengenai kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) dalam pelaksanaan program Keluarga Berencana di Kabupaten Kabupaten Karawang. Berdasarkan laporan kantor Dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana Kabupaten Karawang bahwa mekanisme pelaporan Program Keluarga Berencana belum berjalan secara optimal. Indikasi hal tersebut adalah jenis dan tahapan pelaporan belum dilaksanakan secara berjenjang serta belum disusun berdasarkan sasaran. Frekuensi pelaporan keluarga berencana berkaitan dengan kualitas petugas Lapangan Keluarga Berencana

masih menghadapi masalah. Dari sisi jumlah, keberadaan personil masih belum memadai. Sedangkan aspek kualitas juga masih belum memadai. Masih minimnya anggaran yang dimiliki dinas pengendalian penduduk dan KB menyebabkan kurang maksimalnya kegiatan petugas lapangan penyuluh KB. Dalam hal pelaporan program keluarga berencana diharapkan dilaksanakan secara berjenjang dengan melibatkan RT, RW/Dusun, Desa dan Pemerintah Kecamatan. Selain itu, petugas lapangan keluarga berencana diharapkan diikutkan dalam kegiatan bimbingan teknis atau diklat mengenai penyusunan pelaporan program keluarga berencana. Permasalahan yang muncul disebabkan oleh perilaku kepemimpinan yang tidak optimal dalam mendukung kinerja penyuluh KB di Kabupaten Karawang. Kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2017) adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Mahmudi (2015) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu adalah faktor kepemimpinan. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer maupun pimpinan tim. Dengan demikian jelas bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Permasalahan berikutnya mengenai kompetensi penyuluh KB yang rendah. Salah satu fenomena adalah rendahnya partisipasi masyarakat untuk mendukung program keluarga berencana, hal ini terkait dengan kinerja penyuluh lapangan keluarga berencana yang belum maksimal yang disebabkan oleh kompetensi penyuluh KB yang kurang mendukung kinerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang bisa didapat baik oleh individu maupun kelompok yang dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Dharma (2018) berpendapat bahwa di dalam manajemen kinerja istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan

keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memapukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka memapukan mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai dikemukakan oleh Robbins dan Mary Coulter (2016) berpendapat bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada dua faktor yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud oleh Robbins dan Mary Coulter berasal dari banyak indikator seperti pimpinan, pendapatan, kemampuan pegawai itu sendiri, dan lain-lain. Kompetensi akan dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dimana semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah kepemimpinan yaitu pengaruh langsung antara hubungan atasan dengan bawahan untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan kepemimpinan yang cocok dengan kondisi pegawai, pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin yang akan mempengaruhi hasil kinerja. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, penulis bertujuan untuk melakukan penelitian dan merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul : *“Pengaruh Perilaku kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja penyuluh KB”*.

Tinjauan Teori Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah yang sangat penting dalam manajemen dan organisasi. Ada yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau intinya manajemen dan organisasi. Menurut Harahap (2017), Kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi orang lain yang dimaksud untuk membentuk perilaku yang sesuai dengan kehendak kita. Kartono (2013) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan usaha yang kooperatif dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut George R. Terry dalam Thoha (2013) bahwa Kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinannya menurut Teori Path Goal (Jalan Tujuan) (Luthans, 2010) adalah: a. Kepemimpinan Direktif Yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). Tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya. Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan. Pelaksanaannya sangat tegang pula, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat, dimana suatu konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi. b. Kepemimpinan Suportif Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Pemimpin tipe ini biasanya menunjukkan sikap yang ramah dan menunjukkan kepedulian pada bawahannya, mempertimbangkan kebutuhan dari para bawahan, menunjukkan perhatian mereka untuk menciptakan kesejahteraan dan ramah lingkungan kerja.

Hal ini termasuk meningkatkan motivasi dari diri dan membuat pekerjaan lebih menarik. Gaya seperti ini sangat efektif ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, stres, membosankan atau berbahaya. Perilaku ini sangat diperlukan dalam situasi di mana tugas atau hubungan fisik atau psikologisnya kurang baik. variabel gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, dan kepemimpinan partisipatif dengan alasan bahwa:

1. Tugas dan perintah diberikan langsung oleh pimpinan (kepala cabang), maka secara otomatis seluruh karyawan bertanggung jawab langsung terhadap pimpinan sedangkan pengawasannya dilakukan oleh kepala unit meskipun masih juga kontrol dari pimpinan. Jadi, memang ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan direktif dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada tugas.
2. Pimpinan memandang bahwa karyawan merupakan salah satu asset perusahaan yang penting, maka dalam memimpin perusahaan sehari-harinya kepala cabang bersikap bersahabat dan mudah didekati sehingga

memuaskan hati para bawahannya. Jadi, ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan suportif dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada hubungan baik karyawan.

3. Di dalam setiap mengambil keputusan kepala cabang selalu melibatkan karyawan dan memberi kesempatan untuk menyampaikan aspirasinya. Jadi, ada kecenderungan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada peran serta bawahannya.

Kompetensi

Kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Dharma (2018) berpendapat bahwa di dalam manajemen kinerja istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. M. Spencer dan Signe Spencer dalam Sudarmanto (2018), yang telah “mengodifikasikan” kompetensi karena tulisan mereka merupakan kristalisasi dari hasil penelitian pada sektor privat dan publik yang berjudul “Competence at Work, Model for Superior Performance” (Sudarmanto, 2018). Menurut Spencer dalam Moehariono (2014) komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal, yaitu:

- 1) Motif (Motive) adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
- 2) Sifat (Traits) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
- 3) Konsep Diri (Self Concept) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk

mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

- 4) Pengetahuan (Knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.
- 5) Keterampilan (Skill) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Istilah kinerja atau prestasi merupakan pengalih bahasa dari kata Inggris *'performance'*. Kinerja atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktifitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktifitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Mahmudi, 2015). Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisien dan kriteria efektifitas kerja lainnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan wujud atau keberhasilan pekerjaan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan.

Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau yang telah dijadikan standar. Baik buruknya kinerja tidak hanya dilihat dari tingkat kualitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja, akan tetapi juga diukur dari segi kualitasnya. Sebelum lebih jauh menguraikan tentang kinerja terlebih dahulu dikemukakan pengertian kinerja. Menurut pandangan Jhon (2012) mengemukakan sebagai berikut : Kinerja seorang

karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut BKKBN (2018), kinerja penyuluh KB secara kuantitas maupun kualitas sebagai berikut:

- 1) Melakukan konsolidasi dengan semua pihak terkait untuk menyusun rencana pelaksanaan kegiatan program KB Nasional ditingkat lini lapangan.
- 2) Mengumpulkan dan mengolah data mengenai aspek-aspek demografis, sosial budaya, geografis, tingkat peran serta masyarakat dan IMP sebagai bahan analisis dan evaluasi di tingkat desa.
- 3) Melakukan kunjungan/ pendekatan kepada tokoh formal/ informal dalam rangka pendekatan untuk memperoleh kesepakatan operasional dalam program KB Nasional.
- 4) Melakukan penggerakan kepada masyarakat dan IMP agar lebih aktif berperan dalam program KB Nasional di wilayah kerjanya (desa).
- 5) Mengumpulkan data dan informasi masalah serta melakukan pembahasan masalah bersama Kader/ Poktan dan pihak-pihak terkait dalam pertemuan berkala,
- 6) Melakukan hubungan kerjasama dengan pihak terkait ditingkat desa untuk memperoleh dukungan dalam kegiatan koordinasi pelaksanaan program KB ditingkat desa.
- 7) Menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.
- 8) Menyampaikan laporan kepada Camat dan PPLKB/ Ka. UPTD/Koordinator/ Kepala Cabang Dinas dengan tembusannya Kepala Desa mengenai tugas pekerjaan yang telah selesai dilaksanakan.
- 9) Melakukan tugas pekerjaan lainnya sesuai petunjuk Kepala Desa.

Berdasarkan pedoman BKKBN diatas maka dalam penelitian ini kinerja penyuluh KB meliputi kuantitas kerja: Pendataan dan analisa, Menyusun rencana kegiatan, Mencari peserta KB baru, Pembinaan peserta KB lama, Pendekatan dengan tokoh formal dan informal, Pencatatan Dan Pelaporan. Kualitas kerja meliputi : Evaluasi terhadap rencana kerja, Tenaga, Sarana, Metoda ,Evaluasi terhadap proses, Evaluasi terhadap output, Evaluasi terhadap faktor pendukung atau hambatan, Mengikuti Rakor tingkat kecamatan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah Penyuluh Keluarga Berencana yang ada di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten Karawang. yang menjadi obyek penelitian, penulis menggunakan penyuluh yang berjumlah 46 orang yang merupakan populasi dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga berencana Kabupaten Karawang. dengan maksud memperoleh data-data primer dan skunder. Adapun metode pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuisioner untuk lebih jelasnya sebagai berikut: Melalui koesioner penulis mendapatkan data primer yaitu data yang didapat langsung dari sumber yaitu responden yang menjadi sampel penelitian (data hasil sebaran kuasioner) dengan kisi kisi definisi operasional pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No. Angket
Perilaku kepemimpinan (X ₁) Luthans; 2005 : 557	Kepempimpinan Direktif/otokratik	Pimpinan memberikan perintah khusus	1
		Pegawai bertanggung jawab pada atasan	2
		Pegawai tidak dilibat dalam pengambilan keputusan	3
		Pimpinan berorientasi pada tugas	4
	Kepempimpinan Suportif	Hubungan baik dengan pegawai	5
		Memberikan kepuasan pada pegawai	6
		Mudah didekati pegawai	7
	Kepempimpinan Partisipatif	Pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan	8
		Pegawai diberi kesempatan menyampaikan aspirasi	9
		Pegawai berperan dalam pelaksanaan tugas	10
Kompetensi (X ₂) Sumber : Spencer (1993) dalam Moeheriono (2014:14)	Motif (Motive)	Konsisten dalam berpikir	1
		Memiliki motif berprestasi	2
	Sifat (Traits)	Percaya diri	3
		Dapat mengotrol diri	4
	Konsep Diri (Self Concept)	Memiliki sifat positif	5
		Menjunjung nilai nilai	6
Pengetahuan (Knowledge)	Memiliki pengetahuan di bidangnya	7	
	Dapat melakukan pekerjaan dengan benar	8	
Keterampilan (Skill)	Memiliki keahlian	9	
	Melaksanakan tugas dengan baik	10	
Kinerja Penyuluh KB (Y)	Kuantitas	Pendataan dan analisa .	1
		Menyusun rencana kegiatan	2
		Mencari peserta KB baru,	3
		Pembinaan peserta KB lama	4
		Pendekatan dengan tokoh formal dan informal	5
		Pencatatan Dan Pelaporan	6
	Kualitas	Evaluasi terhadap INPUT Dana, Tenaga, Sarana,	7
		Metoda .Evaluasi terhadap proses, Evaluasi terhadap out put , Evaluasi terhadap faktor pendukung atau hambatan	8
		Mengikuti Rakor tingkat kecamatan	9
			10

Analisis data

Metode analisis data menggunakan regresi dan korelasi untuk mencari pengaruh variabel independen (Perilaku Kepemimpinan dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Penyuluh KB) analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Perhitungan analisis regresi linier sederhana variabel independen Perilaku Kepemimpinan (X₁) dengan variabel dependen Kinerja Penyuluh KB (Y) dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

H1: Ada pengaruh secara signifikan antara variable Perilaku Kepemimpinan (X₁) dengan variabel dependen Kinerja Penyuluh KB (Y).

Dari tabel 2. dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 14.062 + 0,708X_1$. Angka- angka dari persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut : (1) Konstanta sebesar 14.062 artinya jika Perilaku Kepemimpinan (X₁) nilainya adalah 0, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') nilainya positif yaitu sebesar 14.062. (2) Koefisien regresi variabel Perilaku Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,708 artinya jika Perilaku Kepemimpinan mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,708. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kinerja Penyuluh KB. (3) Kinerja Penyuluh KB yang diprediksi (Y') dapat dilihat pada tabel Casewise Diagnostics (kolom Predicted Value). Sedangkan Residual (*unstandardized residual*) adalah selisih antara Perilaku Kepemimpinan dengan Predicted Kinerja Penyuluh KB, dan Std. Residual (*standardized residual*) adalah nilai residual yang telah terstandarisasi (nilai semakin mendekati 0 maka model regresi semakin baik dalam melakukan prediksi, sebaliknya semakin menjauhi 0 atau lebih dari 1 atau -1 maka semakin tidak baik model regresi dalam melakukan prediksi).

Tabel 2
Regresi Linier Variabel Perilaku Kepemimpinan dengan Variabel Kinerja Penyuluh KB

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.062	1.377	10.215	.000
	Perilaku Kepemimpinan	.708	.039	.938	.000

Sumber: Data Diolah

H2: Ada pengaruh secara signifikan antara variable Kompetensi (X₂) dengan variabel dependen Kinerja Penyuluh KB (Y).

Dari tabel 3. dapat disusun persamaan regresi yaitu $Y = 9.079 + 0.828 X_2$, Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 9.079 ; artinya jika Kompetensi (X₂) nilainya adalah 0, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') nilainya positif yaitu sebesar 9.079, (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0.828; artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan 1, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0.828. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh KB.

Tabel 3
Regresi Linear Variable Kompetensi dengan Kinerja Penyuluh KB

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.079	3.585		2.532	.015
Kompetensi	.828	.102	.775	8.122	.000

Sumber: Data Diolah

H3: Ada pengaruh secara signifikan variable Perilaku Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) secara bersama-sama terhadap Kinerja Penyuluh KB (Y).

Dari tabel 4. dapat disusun persamaan regresi berganda yaitu : $Y' = 10.264 + 0.597X_1 + 0.218X_2$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta sebesar 10.264; artinya jika Perilaku Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) nilainya adalah 0, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') nilainya adalah 10.264, (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0.597 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0.597. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja Penyuluh KB, semakin naik Kompetensi maka semakin naik pula Kinerja Penyuluh KB. (2) Koefisien regresi variabel Kompetensi (X₂) sebesar 0.218; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompetensi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Penyuluh KB (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0.218. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Penyuluh KB, semakin baik Kompetensi maka semakin meningkat Kinerja Penyuluh KB.

Tabel 4
Regresi Berganda variabel variable Perilaku Kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂) dengan variabel Kinerja Penyuluh KB (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.264	1.811		5.668	.000
	Perilaku Kepemimpinan	.597	.052	.791	11.403	.000
	Kompetensi	.218	.074	.204	2.943	.005

Sumber: Data Diolah

Uji signifikansi Regresi Berganda menggunakan Uji F pada Tabel 5. Berdasarkan tabel 5. diperoleh F hitung sebesar 94.706. Menentukan F table dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 (n-k-1) atau $46-2-1 = 43$ (n adalah jumlah sample dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 1.9949. Karena F hitung > F table ($94.706 > 1.994$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Perilaku Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Penyuluh KB.

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3445.632	2	1722.816	94.706	.000 ^b
	Residual	380.476	43	8.848		
	Total	3826.109	45			

Sumber: Data Diolah

Analisis Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen variable Perilaku Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂). secara serentak terhadap variabel dependen Kinerja Penyuluh KB (Y). disajikan pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.749 ^a	.701	.796	1.17461

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0.749. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Perilaku Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Penyuluh KB. Berdasarkan tabel di atas diperoleh

angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,701 atau (70,1%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Perilaku Kepemimpinan dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Penyuluh KB) sebesar 70,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Perilaku Kepemimpinan dan Kompetensi) mampu menjelaskan sebesar 70,1% variasi variabel dependen (Kinerja Penyuluh KB).

Sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Adjusted R Square adalah nilai R Square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R Square dan angka ini bisa memiliki harga negatif. Menurut Santoso (2001) bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi. Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi di dapat nilai 1.1746, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi kinerja sebesar 1.1746. Sebagai pedoman jika Standard error of the estimate kurang dari standar deviasi Y (1.383), maka model regresi semakin baik dalam memprediksi nilai Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah penulis bahas bab V hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh secara signifikan Perilaku Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Penyuluh KB (Y).
2. Ada pengaruh secara signifikan antara variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Kinerja Penyuluh KB (Y).
3. Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi se bersama sama terhadap variabel Kinerja Penyuluh KB (Y).

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka saran-saran dan rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Agar dilakukan penyesuaian perilaku kepemimpinan yang positif sesuai kebutuhan dalam peningkatan kinerja penyuluh KB.
2. Agar dilakukan peningkatan kompetensi penyuluh KB melalui pendidikan dan pelatihan untuk tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

3. Diperlukan kebijakan-kebijakan pimpinan yang tepat untuk mendukung peningkatan kinerja, seperti pendidikan pelatihan, peningkatan kesejahteraan, penghargaan dan keadilan.

Referensi

- AA. Prabu Mangkunegara, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Dharma, Agus 2018. Manajemen Prestasi Kerja. CV Rajawali, Jakarta
- Harahap, Fadillah. 2017, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelayanan, Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Bp3tki) Medan, (Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2010. Organizational Behavior, "An Evidence-Based Approach". 12th edition. McGraw Hill. New York.
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP.
- Miftah Thoha. 2013 "Kepemimpinan dalam manajemen" Jakarta : Raja Grafindo. Persada,
- Moehariono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Perban BKKBN No. 19 Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penyuluh.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Soeprihanto, John. 2012. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. BPFE. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
